استناد به این مقاله: تفرشی، شکوه؛ سپهر، فرشته؛ کریمی، کبری (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر در خلاقیت و نوآوری کتابداران دانشگاهی اصفهان از دیدگاه آنان.
پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی،۲ (۱)، ۹۱-۱۱۰.

بررسی عوامل مؤثر در خلاقیت و نوآوری کتابداران دانشگاهی اصفهان از دیدگاه آنان

دکتر شکوه تفرشی[۱]، دکتر فرشته سپهر[۲]، کبری کریمی[۳]

دریافت: ۱۳۹۰/۷/۱۰ پذیرش: ۱۳۹۰/۹/۸

چکیده

هدف: *هدف پژوهش حاضر شناسایی مهم‌ترین عوامل مؤثر در خلاقیت و نوآوری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان است.*

روش: *این پژوهش کاربردی به روش پیمایشی انجام شد. جامعه آن کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان است. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه پژوهشگر ساخته، در مقیاس لیکرت، استفاده شد. روایی صوری پرسشنامه توسط اساتید باتجربه تایید شد و برای پایایی آن نیز از ضریب آلفای کرونباخ (۸۵درصد) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های استنباطی t تک نمونه‌ای و t هتلینگ، آنالیز واریانس یک طرفه (ANOVA) و آزمون LSDاستفاده گردید.*

یافته‌ها: *یافته‌ها نشان داد به باور کتابداران شرکت کننده، کلیه عوامل فردی و سازمانی بیش از حد متوسط در خلاقیت و نوآوری آنان مؤثر هستند. مهم‌ترین عوامل فردی و سازمانی مؤثر در خلاقیت به ترتیب عوامل مربوط به علم، دانش و تخصص کتابدار با میانگین نمره ۴/۰۳ و عوامل مربوط به سیستم پاداش با میانگین نمره ۳/۹۶ بود. بین عوامل فردی و سازمانی مؤثر در نوآوری خلاقیت تفاوت معنی‌داری مشاهده شد و تأثیر عوامل فردی در خلاقیت و نوآوری با میانگین ۴/۲۱ بیشتر بود. مهم‌ترین عوامل فردی و سازمانی مؤثر در خلاقیت و نوآوری به ترتیب عوامل مربوط به خلق و خو و طبیعت کتابدار با میانگین نمره ۴/۲۳ و عوامل مربوط به فرهنگ سازمانی با میانگین نمره ۴/۰۶ شناسایی شد.*

کلید واژه‌ها: *خلاقیت، نوآوری، کتابداران دانشگاهی، عوامل فردی، عوامل سازمانی*

[۱]. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال،shokout@yahoo.com

[۲]. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، Fereshteh.sepehr@yahoo.com

[۳]. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته کتابداری و اطلاع رسانی، مسئول کتابخانه بیمارستان تامین اجتماعی (غرضی) اصفهان، karimi@gmail.com

مقدمه

دگرگونی‌های پیوسته در جهان امروز، سازمان‌ها را وادار ساخته تا برای زیستن در چنین محیط متغیر و بی ثباتی، به خلاقیت و نوآوری بیشتر اهمیت دهند و اهداف، گرایش‌ها و علایق خود را برای به کارگیری خلاقیت و نوآوری هدایت کنند (حقایق، ۱۳۸۰). شرط موفقیت سازمان‌ها در دنیای پررقابت امروز، این است که بتوانند افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان عملی نمایند و این امر به وسیله کارکنان خلاق و نوآور امکان پذیر است (الوانی، ۱۳۸۵). انتشار پیشرفت و ارتقا نیز، تا هنگامی که بستر مناسب برای پرورش نیروهای خلاق و فراهم آوردن امکانات برای نوآوران مهیا نباشد، بیهوده است (حقایق، ۱۳۸۰). بنابراین برای فراهم آوردن چنین بستری لازم است ماهیت خلاقیت و نوآوری شناخته شود و عوامل پیشبرنده و بازدارنده آن در سازمان معین گردد، تا زمینه برای خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها مناسب شود.

ضرورت وجود خلاقیت و نوآوری به حدی است که برخی منابع نبود خلاقیت و نوآوری را با نابودی درازمدت سازمان یکی دانسته‌اند (استونر[۱]، ۱۳۸۰). در محیطی که به سرعت در حال تغییر است یکی از جنبه‌های مهم عملکرد هر یک از کتابخانه‌های دانشگاهی توانایی آنها در خلق روش‌های مؤثر برای همراهی با تغییرات است (Martinz, 2000). کتابخانه‌های دانشگاهی باید بیشتر خلاق و نوآور شوند تا بتوانند با پیامدهای پیچیده تغییر روند ارتباطات علمی و نقش فنآوری اطلاعات مواجه شوند (Pienaar, 1994). با پیدایش شیوه‌های الکترونیکی تحویل اطلاعات، انتظار مراجعان از کتابخانه‌های دانشگاهی به سرعت بالا رفته است. در چنین محیطی، کتابخانه‌های دانشگاهی لازم است خود را با دیگر سازمان‌ها منطبق کنند (Cervone, 2007). خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌ها برای همگامی با دنیای در حال تغییری که در آن فعالیت می‌کنند لازم است (حسینی، ۱۳۸۷ به نقل از اسکتر، ۲۰۰۵). کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی باید بتوانند با آموزش‌های لازم خود را با پیشرفت‌ها و تغییرات جدید همگام سازند. ایفلا رهنمود ارزنده‌ای در این زمینه دارد: "تمام کارکنان حرفه‌ای پس از فراغت از تحصیل و کسب شایستگی‌های لازم باید از راه مطالعه گسترده و شرکت در دوره‌های آموزشی تماس خود را با پیشرفت‌ها حفظ کنند و در جریان آن باشند" (فدراسیون بین المللی انجمن‌های کتابداری ،۱۳۶۸، ص۴۴).

بنابراین، کتابداران باید به دنبال توسعه مجموعه‌ای از مهارت‌های جدید بوده و نقش‌ها و وظایف

---

[۱] Stoner, J.

تازه‌ای را در خود پرورش دهند (شیروانی نیا، ۱۳۸۷). با توجه به روند تغییرات و اهمیت خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های مختلف از جمله کتابخانه‌ها، ضروری است که برای دستیابی به زمینه‌های مناسب نهادینه شدن رشد تفکر خلاق در کارکنان کتابخانه تلاش نموده و عواملی را که به نحوی بر خلاقیت آنها تأثیر می‌گذارد شناسایی کرده و در تقویت هر چه بیشتر آنها بکوشیم.

در زمینه شناسایی عوامل مؤثر در خلاقیت و نوآوری، پژوهش‌هایی که در ایران انجام گرفته است، محدود بوده و همگی به تعیین این عوامل در بخش‌های صنعتی و تولیدی پرداخته است. برخلاف اهمیت تعیین این عوامل در کتابخانه‌های دانشگاهی، چنین پژوهشی در ایران انجام نگرفته است. همین امر پژوهشگر را بر آن داشت تا به شناسایی مهم‌ترین عوامل مؤثر در خلاقیت و نوآوری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی بپردازد. با توجه به اینکه کتابداران در کسب مهارت‌های سواداطلاعاتی و آموزش کاربران خود و همچنین در انجام وظایف خود در بخش‌های مختلف کتابخانه، از جمله ارائه خدمات مرجع، فهرست نویسی، نمایه‌سازی، مجموعه‌سازی و سایر وظایف کاری خود بیش از هر چیز نیازمند اندیشه خلاق می‌باشند، ضروری است که عوامل مؤثر در خلاقیت و نوآوری شناسایی و در آموزش‌های کتابداری به شکل جامع‌تر وارد شود. پژوهش حاضر با هدف تعیین مهم‌ترین عوامل (فردی و سازمانی) مؤثر در خلاقیت و نوآوری کتابداران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان انجام شد.

پرسش‌های پژوهش

با توجه به آنچه مطرح شد، برای شناسایی عوامل مؤثر می‌توان به دنبال پاسخ پرسش‌های زیر بود:

۱- از دیدگاه کتابداران دانشگاه‌های دولتی اصفهان مهم‌ترین عوامل فردی مؤثر در خلاقیت آنان کدامند؟

۲- از دیدگاه کتابداران دانشگاه‌های دولتی اصفهان مهم‌ترین عوامل سازمانی مؤثر در خلاقیت آنان کدامند؟

۳- از دیدگاه کتابداران دانشگاه‌های دولتی اصفهان مهم‌ترین عوامل فردی مؤثر در نوآوری آنان کدامند؟

۴- از دیدگاه کتابداران دانشگاه‌های دولتی اصفهان مهم‌ترین عوامل سازمانی مؤثر در نوآوری آنان کدامند؟

فرضیه‌های پژوهش

۱- از دیدگاه کتابداران دانشگاه‌های دولتی اصفهان بین عوامل فردی و سازمانی مؤثر در خلاقیت آنان تفاوت وجود دارد.

۲- از دیدگاه کتابداران دانشگاه‌های دولتی اصفهان بین عوامل فردی مؤثر و سازمانی مؤثر در نوآوری آنان تفاوت وجود دارد.

پیشینه پژوهش

دهنویه و دیگران (۱۳۸۴) در پژوهش خود به بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی ایران پرداختند. یافته‌های آنان نشان داد که مهم‌ترین عوامل مؤثر بر خلاقیت افراد تحت بررسی از نوع عوامل سازمانی و مهم‌ترین عوامل مؤثر بر نوآوری افراد از نوع عوامل فردی بوده است. همچنین یافته‌ها بر توجه بیشتر به پذیرش مدیران خلاق در محیط دانشگاه و عوامل مربوط به تخصص تأکید داشتند.

فصیح (۱۳۸۷) تأثیر سبک‌های مدیریت مشارکتی و سنتی بر خلاقیت دبیران را مورد بررسی قرار داد. یافته‌ها نشان داد که سبک مدیریت بر خلاقیت دبیران تأثیر دارد همچنین تجزیه و تحلیل رگرسیون نشان داد که از میان مؤلفه‌های مدیریت مشارکتی مؤلفه‌های کنترل، ارتباطات و ساختار بیشترین واریانس خلاقیت را تبیین می‌کند. لازم به ذکر است مشارکت و ارتباطات باز نیز از دیگر ویژگی‌های رهبری تحول آفرین است که می‌تواند در بروز خلاقیت مؤثر باشد.

جبل عاملی و دیگران (۱۳۸۸) پنج عاملی را که بر توسعه یا کاهش خلاقیت و نوآوری در سازمان تأثیر گذار هستند شامل استراتژی، ساختار سازمانی، مکانیسم‌های پشتیبان، ارتباطات و رفتارها را در مطالعه‌ای موردی در یک شرکت خودروسازی آزموده و عمده‌ترین عوامل مؤثر را شناسایی کردند. یافته‌های آنان نشان داد که اگر همین عوامل در سازمان و فرهنگ سازمانی به درستی مورد توجه قرار نگیرند می‌تواند مانع بروز خلاقیت و نوآوری در سازمان نیز شود.

بارادوج[1] و منون[2] (۲۰۰۰) پژوهشی انجام دادند تا مشخص کنند برای اینکه سازمانی نوآور داشته

[1]Baharadwaj, S.
2Menon

باشیم عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت اهمیت بیشتری دارد یا عوامل سازمانی و یا هردو؟ آنان لازمه موفقیت سازمان‌های امروزی را نوآور بودن و خلاقیت را پیش نیاز نوآوری می‌دانند و دو دسته عوامل فردی و سازمانی در پرورش و ارتقا خلاقیت اعضا سازمان را دخیل می‌دانند و با این هدف که کدام دسته از این دو عوامل تأثیر بیشتری در ارتقا خلاقیت و در نهایت افزایش نوآوری دارند، پرسشنامه‌ای تدوین و در اختیار شرکت‌ها و سازمان‌های مختلف قرار دادند، یافته‌های آنان نشان داد که عوامل سازمانی تأثیر بیشتری در افزایش خلاقیت و نوآوری سازمانی دارند و سازمان می‌تواند محیط مطلوبی برای پرورش این دو استعداد فراهم آورد.

مارتینز[۱] (۲۰۰۰) در پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه دانشگاهی، مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی شامل استراتژی، ساختار سازمانی، ساز و کارهای حمایتی، رفتار نوآوری و مشارکت را در مطالعه‌ای تجربی مورد بررسی قرار داد. تجزیه و تحلیل عوامل نشان داد که استراتژی، هدفمندی، رابطه قابل اعتماد، رفتار نوآوری، محیط کاری، سمت و سوی مشتری و حمایت مدیریت بر میزان خلاقیت و نوآوری تأثیرگذار بود و سبب برانگیختن و پیشرفت خلاقیت و نوآوری در کتابخانه دانشگاهی شد.

مصطفی[۲] (۲۰۰۵) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری سازمانی در سازمان‌های تجاری مصر پرداخت. اعتبار ساختاری دو مقیاس خلاقیت و موانع خلاقیت برای به دست آوردن دیدگاه‌های بیشتری در خصوص عوامل محرک و بازدارنده خلاقیت مورد بررسی قرار گرفت. نمونه‌ای از ۱۷۰ نفر مدیر برای رسیدن به هدف پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند. یافته‌ها تفاوت معنی‌داری را در نگرش نسبت به خلاقیت سازمانی براساس حوزه عملکردی مدیران در سازمان نشان داد. همچنین آموزش مدیر، وی را با فعالیت‌های خلاقانه و نوآورانه بیشتر وفق می‌دهد. مدیران مرد نگرش مطلوبتری نسبت به همکاران زن خود درباره خلاقیت داشتند. با استفاده از آزمون t نیز هیچ شکاف نسلی در نگرش مدیران نسبت به خلاقیت سازمانی شناسایی نشد.

ناوارس[۳] (2008) به مطالعه تأثیر عوامل شخصیتی و موقیعتی به ویژه نقش پاداش و فرهنگ سازمانی روی عملکرد خلاق پرداخت. جامعه آماری پژوهش را ۱۷۳ نفر از دانشجویان مشغول به تحصیل و فارغ التحصیل دانشکده مهندسی، معماری و فناوری دانشگاه ایالت اوکلاهاما تشکیل می‌داد. یافته‌ها نشان داد که

[1]Martinz, E.C.
[2]Mostafa, M.
[3]Navaresse, D.O.

اثر خلاقیت فردی مهم و تفاوت معنی‌داری با شرایط فرهنگی و پاداش داشت. بین خلاقیت فردی و رفتار خلاق در طی فعالیت گروهی تفاوت معنی‌داری وجود داشت. موقعیت نوآوری فرهنگ سازمانی با رفتار خلاق گروه‌هایی که از افراد خلاق بیشتری تشکیل شده بود بالا رفت، اما رفتار خلاق گروه‌هایی که از افراد خلاق کمتری تشکیل شده بودند رشد قابل توجهی نداشت. قوانین توزیع پاداش‌ها که رقابت درون گروهی به وجود آورده بود به طور مستقیم رفتار خلاق فردی یا در نهایت نتیجه خلاقیت گروهی را بهبود نبخشید.

رسول زاده و داکرت[1] (2009)، با هدف بررسی ارتباط بین عوامل سازمانی و خلاقیت و نوآوری، ۹۵ نفر از کارمندان شاغل در زمینه‌های صنعتی دارای تکنولوژی برتر را مورد بررسی قرار دادند. روابط در نرم‌افزار لیزرل مورد آزمون قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد از عوامل سازمانی موجود در مدل، جو سازمانی و منابع کاری تفاوت معنی‌داری را با خلاقیت و نوآوری در سازمان داشتند.

با توجه به آنچه که مطرح شد، اکثر پژوهش‌های مورد اشاره به بررسی و تحلیل برخی عوامل تأثیرگذار بر خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها پرداخته‌اند، که عمدتا در سازمان‌های صنعتی و تجاری بوده است. عواملی که در این پژوهش‌ها مطرح گردیده شامل عوامل مربوط به سیستم پاداش، سبک‌های مدیریت و رهبری و یا فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی می‌باشد که هرکدام از زیر مجموعه عوامل سازمانی مؤثر هستند.

این بررسی‌ها نیز بیشتر در بین مدیران سازمان‌ها انجام شده و کمتر به مقوله کارکنان پرداخته است. در برخی موارد نیز علاوه بر عوامل پیش برنده، عوامل بازدارنده خلاقیت و نوآوری نیز بررسی شده است. در مواردی نیز به بررسی کلی عوامل مؤثر در خلاقیت و نوآوری البته از جنبه‌های دیگر پرداخته شده است. با توجه به اینکه در زمینه عوامل تأثیر گذار بر خلاقیت و نوآوری در کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی پزوهشی یافت نشد و از آنجایی که مدیران کتابخانه باید به خلاقیت و نوآوری کارکنان خود اهمیت داده و عوامل پیش برنده و بازدارنده آن را شناخته در تقویت هرچه بیشتر خلاقیت و نوآوری کارکنان خود اهتمام ورزند، این پژوهش به بررسی عوامل مؤثر در خلاقیت و نوآوری کتابداران دانشگاهی می‌پردازد.

---

[1]Dackert, I.

روش پژوهش

این پژوهش به روش پیمایشی، براساس یک نظرسنجی از کتابداران دانشگاهی شهر اصفهان انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش را کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه مرکزی و کتابخانه‌های دانشکده‌ای وابسته به چهار دانشگاه بزرگ دولتی شهر اصفهان یعنی دانشگاه اصفهان، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، دانشگاه صنعتی اصفهان و دانشگاه هنر اصفهان در سال ۱۳۸۹ تشکیل دادند (جمعاً ۱۶۲ نفر). برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده گردید، از ۱۶۲ پرسشنامه ارسال شده ۱۴۳ پرسشنامه (۸۸درصد) دریافت شد.

پرسشنامه پژوهشگر ساخته و شامل سه بخش بود: بخش اول، (۸ پرسش) مربوط به مشخصات فردی شرکت کنندگان بود. بخش دوم، (۲۳ پرسش) به عوامل مؤثر در خلاقیت و بخش سوم، (۲۴ پرسش) به عوامل مؤثر در نوآوری مربوط می‌شد. این پرسشنامه با توجه به اهداف پژوهش، در دو دسته عوامل فردی و سازمانی با مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت تدوین گردید. برای طراحی پرسشنامه پس از مرور متون مربوط به پژوهش (فارسی و لاتین)، مهم‌ترین عوامل مؤثر در خلاقیت و نوآوری کتابداران شناسایی گردید، و با طبقه‌بندی این عوامل در راستای اهداف پژوهش در قالب عوامل فردی و سازمانی، پرسشنامه‌ای تهیه و تنظیم گردید، که روایی صوری پرسشنامه با استفاده از نظر ۷ نفر از اساتید و متخصصان رشته مدیریت و کتابداری بررسی شد و بر پایه آن اصلاحات لازم صورت گرفت.

برای محاسبه پایایی پرسشنامه نیز پس از توزیع آن در یک نمونه مقدماتی شامل ۲۵ نفر از کتابداران، آزمون آلفای کرونباخ به عمل آمد، که مقدار آن ۸۵ درصد شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از SPSS در دو سطح توصیفی و استنباطی بررسی شد.

یافته‌های پژوهش

براساس یافته‌های به دست آمده از مشخصات فردی شرکت کنندگان، ۵۴ نفر (۳۸/۸درصد) در دانشگاه اصفهان مشغول به خدمت بودند. ۸۳/۹ درصد زن و بقیه مرد بودند. ۴۰/۶درصد در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال به بالا قرار داشتند و از نظر متأهل و مجرد بودن تقریباً با هم برابر بودند. حدود ۶۹/۷۲درصد دارای مدرک لیسانس،۷۶/۲درصد با رشته تحصیلی کتابداری و اطلاع‌رسانی و بقیه غیرکتابداری بودند. ۳۲/۲درصد به صورت قراردادی بودند. ۵۸ درصد نیز زیر ۱۰ سال سابقه کار داشتند.

یافته‌های جدول 1 نشان می‌دهد از بین عوامل فردی مؤثر در خلاقیت کتابداران، بالاترین رتبه مربوط به داشتن اعتماد به نفس با میانگین ۴/۱۷ و انحراف استاندارد ۰/۷۲۴ و پایین‌ترین رتبه مربوط به میزان

تحمل ابهام (شک و دودلی) در برخورد با مسایل و مشکلات با میانگین ۳/۳۵ و انحراف استاندارد ۰/۹۵۹ است.

جدول۱. توزیع فراوانی میزان تأثیر عوامل فردی مؤثر در خلاقیت از دیدگاه کتابداران

عوامل		میزان تاثیر	بسیار زیاد	زیاد	کم	بسیار کم	بدون نظر	میانگین	انحراف استاندارد
خلق و خو و طبیعت	میزان تحمل ابهام (شک و و دودلی) در برخورد با مسایل و مشکلات	فراوانی	۱۴	۵۱	۵۷	۱۴	۷	۳/۳۵	۰/۹۵۹
		درصد	۹/۸	۳۵/۷	۳۹/۹	۹/۸	۴/۹		
	پرهیز از انجام کارهای روزمره و تکراری	فراوانی	۱۸	۵۲	۵۱	۱۶	۶	۳/۴۱	۰/۹۸۸
		درصد	۱۲/۶	۳۶/۴	۳۵/۷	۱۱/۲	۴/۲		
	انتقادپذیر بودن	فراوانی	۲۲	۸۳	۲۷	۹	۲	۳/۷۹	۰/۸۲۷
		درصد	۱۵/۴	۵۸	۱۸/۹	۶/۳	۱/۴		
	داشتن اعتماد به نفس	فراوانی	۴۹	۷۳	۱۸	۳	۰	۴/۱۷	۰/۷۲۴
		درصد	۳۴/۳	۵۱	۱۲/۶	۲/۱	۰		
عوامل انگیزشی	داشتن انگیزه به منظور متمایز بودن از دیگران در تفکر و اندیشه	فراوانی	۳۲	۶۹	۳۳	۴	۵	۳/۸۳	۰/۹۲۶
		درصد	۲۲/۴	۴۸/۳	۲۳/۱	۲/۸	۳/۵		
	داشتن انگیزه در برخورد با مسایل مشکل و موقعیت های جدید	فراوانی	۲۹	۸۳	۲۶	۲	۳	۳/۹۳	۰/۷۹۳
		درصد	۲۰/۳	۵۸	۱۸/۲	۱/۴	۲/۱		
توانایی های عقلی کتابدار	کنجکاو بودن	فراوانی	۴۴	۷۰	۲۵	۱	۳	۴/۰۵	۰/۸۳۷
		درصد	۳۰/۸	۴۹	۱۷/۵	۰/۷	۲/۱		
	داشتن قدرت تخیل بالا	فراوانی	۳۳	۶۸	۳۸	۳	۱	۳/۹۰	۰/۷۹۸
		درصد	۲۳/۱	۴۷/۶	۲۶/۶	۲/۱	۰/۷		
علم و دانش و تخصص کتابدار	داشتن درک و فهم کافی نسبت به مسائل کاری	فراوانی	۳۸	۸۶	۱۵	۱	۳	۴/۰۸	۰/۷۶۴
		درصد	۲۶/۶	۶۰/۱	۱۰/۵	۰/۷	۲/۱		
	داشتن علم و آگاهی در زمینه بهبود روشهای انجام کار	فراوانی	۲۹	۹۲	۱۷	۱	۴	۳/۹۸	۰/۷۷۸
		درصد	۲۰/۳	۶۴/۳	۱۱/۹	۰/۷	۲/۸		

براساس جدول ۲ از بین عوامل سازمانی مؤثر در خلاقیت کتابداران از دیدگاه افراد تحت بررسی بالاترین رتبه مربوط به میزان انعطاف‌پذیری در مقابل نظرات افراد خلاق با میانگین ۴/۱۰ و انحراف استاندارد ۰/۶۴۶ و پایین‌ترین رتبه مربوط به کاهش قوانین دست و پاگیر در کتابخانه با میانگین ۳/۵۸ و انحراف استاندارد ۱/۰۷ است.

جدول ۲. توزیع فراوانی میزان تأثیر عوامل سازمانی مؤثر در خلاقیت از دیدگاه کتابداران

عوامل		میزان تأثیر	بسیار زیاد	زیاد	کم	بسیار کم	بدون نظر	میانگین	انحراف استاندارد
ساختار سازمانی	میزان انعطاف پذیری در مقابل نظرات افراد خلاق	فراوانی	۳۵	۹۰	۱۷	۰	۱	۴/۱۰	۰/۶۴۶
		درصد	۲۴/۵	۶۲/۹	۱۱/۹	۰	۰/۷		
	غیر متمرکز بودن ساختار کتابخانه	فراوانی	۲۳	۷۴	۲۹	۶	۱۱	۳/۶۴	۱/۰۵
		درصد	۱۸/۲	۵۱/۷	۲۰/۳	۴/۲	۷/۷		
	قوانین و مقررات دست و پاگیر در کتابخانه	فراوانی	۲۶	۵۹	۴۱	۶	۱۱	۳/۵۸	۱/۰۷
		درصد	۱۸/۲	۴۱/۳	۲۸/۷	۴/۲	۷/۷		
فرهنگ سازمانی	میزان پذیرش کتابداران خلاق از سوی مدیران کتابخانه	فراوانی	۳۰	۶۰	۴۰	۵	۸	۳/۶۹	۱/۰۲
		درصد	۲۱	۴۲	۲۸	۳/۵	۵/۶		
	میزان پذیرش ایده های جدید توسط کارکنان کتابخانه	فراوانی	۲۴	۸۶	۲۶	۳	۴	۳/۸۶	۰۸۱۸
		درصد	۱۶/۸	۶۰/۱	۱۸/۲	۲/۱	۲/۸		
	مشارکت دادن افراد خلاق در تصمیم گیریهای کلان	فراوانی	۲۸	۶۶	۳۶	۶	۷	۳/۷۱	۰/۹۹۰
		درصد	۱۹/۶	۴۶/۲	۲۵/۲	۴/۲	۴/۹		
سیستم پاداش	توجه و تشویق کتابداران از سوی رؤسای مافوق	فراوانی	۵۲	۴۸	۳۲	۷	۴	۳/۹۵	۱/۰۲
		درصد	۳۶/۴	۳۳/۶	۲۲/۴	۴/۹	۲/۸		
	نقش پاداش در ایجاد انگیزه	فراوانی	۵۶	۴۷	۲۶	۱۲	۲	۴/۰۰	۱/۰۲
		درصد	۳۹/۲	۳۲/۹	۱۸/۲	۸/۴	۱/۴		
امکانات و تسهیلات	فرصت و زمانی کافی برای تفکر در زمینه راه حلهای رفع مشکلات	فراوانی	۳۰	۶۶	۳۳	۱۰	۴	۳/۷۵	۰/۹۵۸
		درصد	۲۱	۴۶/۲	۲۳/۱	۷	۲/۸		
	فراهم بودن شرایط و امکانات لازم برای انجام کارهای فکری	فراوانی	۳۲	۶۶	۳۳	۱۰	۲	۳/۸۱	۰/۹۱۱
		درصد	۲۲/۴	۴۶/۲	۲۳/۱	۷	۱/۴		
سبک رهبری	میزان پذیرش دیدگاههای مخالف	فراوانی	۳۱	۶۴	۳۳	۷	۸	۳/۷۲	۱/۰۳
		درصد	۲۱/۷	۴۴/۸	۲۳/۱	۴/۹	۵/۶		
سیستم آموزشی	شرکت در برنامه‌های آموزشی و کارگاههای مربوط به خلاقیت	فراوانی	۳۹	۵۰	۳۹	۱۰	۵	۳/۷۵	۱/۰۴
		درصد	۲۷/۳	۳۵	۲۷/۳	۷	۳/۵		

پاسخ پرسش اول پژوهش: از دیدگاه کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان مهم‌ترین عوامل فردی مؤثر در خلاقیت آنان کدامند؟

طبق جدول**۳**، عوامل مربوط به علم، دانش و تخصص کتابدار بیشترین میانگین نمره (**۴/۰۳**) و عوامل مربوط به خلق و خو و طبیعت کتابدار کمترین میانگین نمره (**۳/۶۸**) را دارند. در مجموع نیز میانگین نمره

عوامل فردی مؤثر در خلاقیت کتابداران ۳/۸۵ به دست آمد.

جدول ۳. مقایسه میانگین نمره عوامل فردی مؤثر در خلاقیت با میانگین فرضی (X=3)

عوامل فردی مؤثر در خلاقیت	میانگین	انحراف استاندارد	T
عوامل مربوط به علم و دانش و تخصص	۴/۰۳	۰/۶۴۳	۱۹/۲۲
عوامل مربوط به توانایی‌های عقلی کتابدار	۳/۹۷	۰/۶۶۵	۱۷/۵۸
عوامل مربوط به خلق و خو و طبیعت	۳/۶۸	۰/۵۸۲	۱۴/۱۰
عوامل انگیزشی	۳/۸۸	۰/۷۵۲	۱۳/۹۹
میانگین کل	۳/۸۵		

پاسخ به پرسش دوم پژوهش: از دیدگاه کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان مهم‌ترین عوامل سازمانی مؤثر در خلاقیت آنان کدامند؟

طبق جدول۴، عوامل مربوط به سیستم پاداش با میانگین نمره ۳/۹۶ در رده اول، و عوامل مربوط به شیوه و سبک رهبری با کمترین میانگین نمره (۳/۷۲) در رده آخر قرار گرفتند. در مجموع میانگین نمره عوامل سازمانی مؤثر در خلاقیت کتابداران، ۳/۸۱ بدست آمد.

جدول ۴. مقایسه میانگین نمره عوامل سازمانی مؤثر در خلاقیت با میانگین فرضی (X=3)

عوامل سازمانی مؤثر در خلاقیت	میانگین	انحراف استاندارد	T
عوامل مربوط به ساختار سازمانی	۳/۷۷	۰/۶۱۷	۱۵/۰۲
عوامل مربوط به فرهنگ سازمانی	۳/۷۵	۰/۷۷۵	۱۱/۶۵
عوامل مربوط به سیستم پاداش	۳/۹۶	۰/۸۳۷	۱۳/۷۸
وجود امکانات و تسهیلات	۳/۷۸	۰/۸۴۸	۱۱/۰۳
عوامل مربوط به سبک رهبری	۳/۷۲	۱/۰۳	۸/۳۰
عوامل مربوط به سیستم آموزشی	۳/۷۵	۱/۰۴	۸/۶۶
میانگین کل	**۳/۸۱**		

مشاهده ستون مربوط به مقدار t در جدول‌های۳و۴ نشان می‌دهد که مقدار بدست آمده برای تمامی عوامل فردی و سازمانی از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵درصد بزرگتر می‌باشد. بنابراین، عوامل فردی و سازمانی بیش از حد متوسط در خلاقیت مؤثر بودند.

براساس جدول ۵ ، از بین عوامل فردی مؤثر در نوآوری کتابداران از دیدگاه افراد تحت بررسی

بیشترین میانگین مربوط به عامل صبر و شکیبایی در اجرای ایده‌های نو با میانگین ۴/۲۳ و انحراف استاندارد ۰/۷۲۱ بوده است. سایر عوامل با میانگین یکسان (۴/۲۰) هم ردیف هم قرار گرفته اند.

جدول۵. توزیع فراوانی میزان تأثیر عوامل فردی مؤثر در نوآوری از دیدگاه کتابداران

عوامل		**میزان تأثیر**	**بسیار زیاد**	**زیاد**	**کم**	**بسیار کم**	**بدون نظر**	**میانگین**	**انحراف استاندارد**
علم و دانش کتابدار	داشتن دانش و اطلاعات کافی در زمینه کاری خویش	فراوانی	۴۷	۸۳	۱۰	۱	۲	۴/۲۰	۰/۷۱۷
		درصد	۳۲/۹	۵۸	۷	۰/۷	۱/۴		
	داشتن مهارت، شایستگی و صلاحیت حرفه ای با وظایف تخصصی در کتابخانه	فراوانی	۵۱	۷۲	۱۸	۲	۰	۴/۲۰	۰/۷۰۷
		درصد	۳۵/۷	۵۰/۳	۱۲/۶	۱/۴	۰		
خلق و خوی کتابدار	صبر و شکیبایی در اجرای ایده های نو	فراوانی	۵۳	۷۵	۱۲	۲	۱	۴/۲۳	۰/۷۲۱
		درصد	۳۷/۱	۵۲/۴	۸/۴	۱/۴	۰/۷		
عوامل انگیزشی	داشتن انگیزه برای انجام فعالیت براساس شیوه های جدید	فراوانی	۵۱	۷۴	۱۵	۳	۰	۴/۲۰	۰/۷۱۰
		درصد	۳۵/۷	۵۱/۷	۱۰/۵	۲/۱	۰		

براساس جدول ۶، از بین ابعاد عوامل سازمانی مؤثر در نوآوری کتابداران از دیدگاه افراد تحت بررسی بیشترین میانگین مربوط به عامل داشتن تعهد اجتماعی و مسئولیت شغلی در محیط کار با میانگین ۴/۳۰ و انحراف استاندارد ۰/۶۶۱ و کمترین میانگین مربوط به عامل انعطاف پذیری سیستم حقوق و دستمزد با میانگین ۳/۶۹ و انحراف استاندارد ۱/۰۲ بوده است.

جدول ۶. توزیع فراوانی میزان تأثیر عوامل سازمانی مؤثر در نوآوری از دیدگاه کتابداران

عوامل		**میزان تأثیر**	**بسیار زیاد**	**زیاد**	**کم**	**بسیار کم**	**بدون نظر**	**میانگین**	**انحراف استاندارد**
ساختار سازمانی	وجود ارتباطات برون سازمانی گسترده	فراوانی	۲۸	۷۳	۳۷	۲	۳	۳/۸۴	۰/۸۲۴
		درصد	۱۹/۶	۵۱	۲۵/۹	۱/۴	۲/۱		
	داشتن ارتباطات درون سازمانی آزاد	فراوانی	۳۰	۶۷	۳۸	۳	۵	۳/۷۹	۰/۹۱۵
		درصد	۲۱	۴۶/۹	۲۶/۶	۲/۱	۳/۵		
	پویا بودن ساختار کتابخانه	فراوانی	۴۱	۶۸	۲۸	۴	۲	۳/۹۹	۰/۸۵۱
		درصد	۲۸/۷	۴۷/۶	۱۹/۶	۲/۸	۱/۴		
فرهنگ سازمانی	داشتن تعهد اجتماعی و مسئولیت شغلی در محیط کار	فراوانی	۵۶	۷۶	۱۰	۱	۰	۴/۳۰	۰/۶۶۱
		درصد	۲/۳۹	۵۳/۱	۷	۰/۷	۰		
	توجه به نیاز مراجعان کتابخانه	فراوانی	۵۰	۷۳	۱۹	۱	۰	۴/۲۰	۰/۶۸۷

		درصد	۳۵	۵۱	۱۳/۳	۰/۷	۰		
	میزان تحمل و پذیرش ایده ها و نظرات جدید در کتابخانه	فراوانی	۳۵	۸۷	۱۶	۳	۲	۴/۰۴	۰/۷۵۳
		درصد	۲۴/۵	۶۰/۸	۱۱/۲	۲/۱	۱/۴		
	استقبال و عدم مقاومت در برابر تغییر و تحول در کتابخانه	فراوانی	۲۶	۸۰	۲۹	۶	۲	۳/۸۵	۰/۸۱۳
		درصد	۱۸/۲	۵۵/۹	۲۰/۳	۴/۲	۱/۴		
	پذیرش کتابداران نوآور در محیط کتابخانه	فراوانی	۳۶	۶۹	۳۵	۳	۰	۳/۹۴	۰/۸۲۸
		درصد	۲۵/۲	۴۸/۳	۲۴/۵	۲/۱	۰		
	پذیرش نوآوری به عنوان یک ارزش مثبت	فراوانی	۵۵	۵۶	۲۷	۳	۲	۴/۱۱	۰/۸۸۰
		درصد	۳۸/۵	۳۹/۲	۱۸/۹	۲/۱	۱/۴		
شیوه و سبک رهبری	سبک رهبری مافوق، سرپرست مستقیم یا رؤسای کتابخانه	فراوانی	۴۰	۶۱	۳۱	۶	۵	۳/۸۷	۰/۹۸۴
		درصد	۲۸	۴۲/۷	۲۱/۷	۴/۲	۳/۵		
	میزان حمایت سرپرست مستقیم و مدیران از ایده های نو	فراوانی	۵۱	۵۴	۲۹	۶	۳	۴/۰۰	۰/۹۶۰
		درصد	۳۵/۷	۳۷/۸	۲۰/۳	۴/۲	۲/۱		
	میزان تحمل خطر شکست از سوی سرپرست مستقیم و رؤسای مافوق	فراوانی	۳۵	۶۲	۳۳	۷	۶	۳/۷۹	۱/۰۰
		درصد	۲۴/۵	۴۳/۴	۲۳/۱	۴/۹	۴/۲		
	حمایت و پشتیبانی از کتابداران نوآور از سوی مدیران و مقامات مافوق	فراوانی	۴۷	۵۷	۳۴	۳	۲	۴/۰۰	۰/۸۸۴
		درصد	۳۲/۹	۳۹/۹	۲۳/۸	۲/۱	۱/۴		
سیستم آموزشی	شیوه های آموزشی مناسب برای کاربردی کردن ایده ها	فراوانی	۳۷	۶۱	۳۸	۳	۴	۳/۸۶	۰/۹۲۱
		درصد	۲۵/۹	۴۲/۷	۲۶/۶	۲/۱	۲/۸		
	برگزاری دوره های آموزشی در زمینه آشنایی کتابداران با نوآوری	فراوانی	۶۲	۵۰	۲۴	۵	۲	۴/۱۵	۰/۹۲۱
		درصد	۴۳/۴	۳۵	۱۶/۸	۳/۵	۱/۴		
سیستم پاداش	انعطاف پذیری سیستم حقوق و دستمزد	فراوانی	۳۵	۴۷	۴۹	۶	۶	۳/۶۹	۱/۰۲
		درصد	۲۴/۵	۳۲/۹	۳۴/۳	۴/۲	۴/۲		
	اعطا پاداش مادی و معنوی مناسب به کتابداران نوآور	فراوانی	۴۳	۴۸	۳۷	۱۱	۴	۳/۸۰	۱/۰۴
		درصد	۳۰/۱	۳۳/۶	۲۵/۹	۷/۷	۲/۸		
امکانات و تسهیلات	وجود واحد تحقیق و توسعه (R&D) در دانشگاه	فراوانی	۳۱	۶۳	۳۷	۵	۷	۳/۷۴	۰/۹۹۷
		درصد	۲۱/۷	۴۴/۱	۲۵/۹	۳/۵	۴/۹		
	فراهم بودن بودجه کافی برای انجام طرح های تحقیقاتی و پژوهشی	فراوانی	۳۹	۵۵	۴۲	۳	۴	۳/۸۵	۰/۹۴۱
		درصد	۲۷/۳	۳۸/۵	۲۹/۴	۲/۱	۲/۸		
	تدارک امکانات و تسهیلات لازم برای اجرای ایده ها	فراوانی	۳۱	۶۵	۳۸	۵	۴	۳/۷۹	۰/۹۱۵
		درصد	۲۱/۷	۴۵/۵	۲۶/۶	۳/۵	۲/۸		

پاسخ پرسش سوم پژوهش: از دیدگاه کتابداران دانشگاههای دولتی شهر اصفهان مهم‌ترین عوامل فردی مؤثر در نوآوری آنان کدامند؟

از میان عوامل فردی مؤثر در نوآوری (از دیدگاه کتابداران)، طبق جدول ۷، عوامل مربوط به خلق و خو و طبیعت کتابدار بیشترین میانگین نمره (۴/۲۳) و عوامل مربوط به علم، دانش و تخصص کتابدار و عوامل انگیزشی کمترین میانگین نمره (۴/۲۰) را داشتند. در مجموع نیز میانگین نمره عوامل فردی مؤثر در نوآوری کتابداران ۴/۲۱ بدست آمد.

جدول۷. مقایسه میانگین نمره عوامل فردی مؤثر در نوآوری با میانگین فرضی (X=3)

عوامل فردی مؤثر در نوآوری	میانگین	انحراف استاندارد	t
عوامل مربوط به علم و دانش کتابدار	۴/۲۰	۰/۶۳۹	۲۲/۴۸
عوامل مربوط به خلق و خوی کتابدار	۴/۲۳	۰/۷۲۱	۲۰/۵۱
عوامل انگیزشی	۴/۲۰	۰/۷۱۰	۲۰/۳۵
میانگین کل	۴/۲۱		

پاسخ پرسش چهارم پژوهش: از دیدگاه کتابداران دانشگاههای دولتی شهر اصفهان مهم‌ترین عوامل سازمانی مؤثر درنوآوری آنان کدامند؟

از میان عوامل سازمانی مؤثر در نوآوری (از دیدگاه کتابداران)، طبق جدول ۸، عوامل مربوط به فرهنگ سازمانی با میانگین نمره ۴/۰۶ در اولویت اول قرار گرفت، عوامل مربوط به سیستم آموزشی نیز کمترین میانگین نمره (۳/۷۴) را کسب نمود. در مجموع نیز میانگین نمره عوامل سازمانی مؤثر در نوآوری، ۳/۹۳ به دست آمد.

جدول ۸. مقایسه میانگین نمره عوامل سازمانی مؤثر در نوآوری با میانگین فرضی (X=3)

عوامل سازمانی مؤثر در نوآوری	میانگین	انحراف استاندارد	t
عوامل مربوط به ساختار سازمانی	۳/۸۷	۰/۷۱۳	۱۴/۷۲
عوامل مربوط به فرهنگ سازمانی	۴/۰۶	۰/۵۴۹	۲۳/۲۹
عوامل مربوط به شیوه و سبک رهبری	۴/۰۱	۰/۸۱۲	۱۴/۸۷
عوامل مربوط به سیستم آموزشی	۳/۷۴	۰/۹۱۹	۹/۷۳
عوامل مربوط به سیستم پاداش	۳/۷۹	۰/۸۲۴	۱۱/۵۶
وجود امکانات و تسهیلات	۳/۹۸	۰/۶۲۴	۱۸/۹۵
میانگین کل	**3/93**		

مشاهده مقدار بدست آمده از آزمون t در جدول‌های ۷ و ۸ نشان می‌دهد که تمامی مقادیر از مقدار

بحرانی جدول در سطح خطای ۵درصد بزرگتر است، بنابراین عوامل فردی بیش از حد متوسط در نوآوری مؤثر بوده است.

فرضیه اول پژوهش: از دیدگاه کتابداران دانشگاه‌های دولتی اصفهان بین عوامل فردی و سازمانی مؤثر در خلاقیت آنان تفاوت وجود دارد.

براساس جدول ۹، t مشاهده شده برابر ۰/۹۷۱ است که در سطح P ≤۰/۰۵ معنی‌دار نمی‌باشد. یعنی بین عوامل فردی و سازمانی مؤثر در خلاقیت کتابداران تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و از آنجا که فرضیه صفر بر عدم تفاوت متغیرها دلالت دارد فرضیه صفر تأیید و فرضیه اول پژوهش رد می‌شود.

جدول ۹. نتایج آزمون تی مربوط به مقایسه میانگین عوامل فردی و سازمانی مؤثر در خلاقیت

	میانگین	انحراف استاندارد	t	P
عوامل فردی و خلاقیت	۳/۸۵	۰/۴۶۷	۰/۹۷۱	۰/۳۳۳
عوامل سازمانی و خلاقیت	۳/۸۱	۰/۵۹۵		

فرضیه دوم پژوهش: از دیدگاه کتابداران دانشگاه‌های دولتی اصفهان بین عوامل فردی مؤثر و سازمانی مؤثر در نوآوری آنان تفاوت وجود دارد.

مقدار t مشاهده شده در جدول ۱۰، برابر ۶/۶۴ است که در سطح P ≤۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد، بنابراین، بین عوامل فردی و سازمانی مؤثر در نوآوری کتابداران تفاوت وجود دارد و میانگین عوامل فردی مؤثر در نوآوری بیشتر از میانگین عوامل سازمانی مؤثر در نوآوری می‌باشد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۱۰. مقایسه میانگین عوامل فردی و سازمانی مؤثر در نوآوری

	میانگین	انحراف استاندارد	t	P
عوامل فردی و نوآوری	۴/۲۱	۰/۵۵۵	۶/۴۶	۰/۰۰۱
عوامل سازمانی و نوآوری	۳/۹۳	۰/۵۸۵		

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که به نظر کتابداران کلیه عوامل فردی و سازمانی بیش از حد متوسط در خلاقیت و نوآوری آنان مؤثرند. این نکته در پژوهش‌های قبلی مورد اشاره واقع نشده بود. بین دو دسته عوامل فردی و سازمانی مؤثر در خلاقیت تفاوت معنی‌دار مشاهده نشد. این یافته با یافته‌های سایر

پژوهش‌ها که مهم‌ترین عوامل مؤثر در خلاقیت را عوامل سازمانی نشان دادند، مغایرت دارد. در میان زیر مجموعه‌های عوامل فردی مؤثر در خلاقیت، عوامل مربوط به علم، دانش و تخصص کتابدار مهم‌ترین عامل فردی مؤثر شناخته شد که با برخی از پژوهش‌های قبلی از جمله (Amabil,1983) و (Wong, 2003) مغایرت دارد. در آن دو پژوهش عامل انگیزه مهم‌ترین عامل فردی تأثیر گذار در خلاقیت بوده است. پس از آن عوامل مربوط به توانایی‌های عقلی، ذهنی و فکری کتابدار، عوامل انگیزشی و عوامل مربوط به خلق و خو و طبیعت کتابدار در رده‌های دوم تا چهارم قرار داشتند.

در میان زیر مجموعه‌های عوامل سازمانی مؤثر در خلاقیت عوامل مربوط به سیستم پاداش، مهم‌ترین عامل سازمانی مؤثر در خلاقیت کتابداران شناخته شد. این یافته با پژوهش (Martinz, 2000) هماهنگ است. هنگامی که کتابداران به ازای ارائه ایده‌های جدید، پاداش مناسب دریافت می‌کنند و یا ارتقا می‌یابند، با این فرض که عملکرد راضی کننده‌ای در کتابخانه داشته‌اند، سعی در افزایش میزان خلاقیت خود دارند. پس از آن عوامل مربوط به وجود امکانات و تسهیلات و عوامل مربوط به ساختار سازمانی، در رده دوم قرار گرفتند. وجود امکانات و تسهیلات لازم در یافته‌های پژوهش‌های پیشین در رده آخر قرار گرفته بود. اهمیت وجود یک ساختار سازمانی مناسب برای فراهم آوردن اندیشه‌های جدید در مطالعات دیگر نیز تأیید شده است، عوامل مربوط به فرهنگ سازمانی، سیستم آموزشی و سبک رهبری در رده‌های بعدی قرار داشتند.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها برای تعیین مهم‌ترین عوامل مؤثر در نوآوری کتابداران نشان داد بین عوامل فردی و سازمانی مؤثر در نوآوری تفاوت معنی‌داری وجود دارد. عوامل فردی با میانگین ۴/۲۱، در مقایسه با عوامل سازمانی با میانگین ۳/۹۳ در نوآوری کتابداران دانشگاهی شهر اصفهان مؤثرتر تشخیص داده شد. این یافته با پژوهش دهنویه (۱۳۸۴) هماهنگ است. البته بیشتر پژوهش‌ها و مطالعات انجام شده نشان داده‌اند که عوامل سازمانی در نوآوری تأثیر بیشتری دارند (از جمله، Baharadwaj and Menon, 2000 و MacAdam, 2002).

یافته‌ها نشان داد که عوامل مربوط به خلق و خو و طبیعت مهم‌ترین عامل فردی مؤثر در نوآوری کتابداران دانشگاهی شهر اصفهان است و عوامل مربوط به علم، دانش و تخصص کتابدار همراه با عوامل انگیزشی در رده دوم جای گرفتند. که با برخی از پژوهش ها مغایرت دارد.

یافته نشان داد از میان ۶ دسته عوامل سازمانی، مهم‌ترین عامل مؤثر در نوآوری، مربوط به فرهنگ سازمانی بود. تأثیر فرهنگ مناسب در نوآوری در پژوهش‌های دهنویه (۱۳۸۴)، جبل عاملی (۱۳۸۸)،

مارتینز (Martinz, 2000)، ناوارس (Navaresse, 2008) و رسول زاده (۲۰۰۹) نیز تأیید شده است. این پژوهش‌ها نشان دادند در سازمان‌هایی که در فرهنگ آنها افراد به اجرای ایده‌هایشان تشویق می‌شوند و شکست را نیز تحمل می‌کنند، نوآوری‌های بیشتری دیده می‌شود.

عامل دوم، از عوامل سازمانی مؤثر در نوآوری کتابداران، مربوط به شیوه و سبک مدیریت و رهبری بود. مدیریت کتابخانه با حمایت از افراد در اجرای نظراتشان و نیز استقبال از شکست می‌تواند در نوآوری مؤثر باشد. تأثیر این عامل در مطالعات دیگر نیز تأیید شد. عوامل مربوط به وجود امکانات و تسهیلات لازم سومین دسته از عوامل سازمانی مؤثر در نوآوری بود. ضرورت وجود امکانات و تسهیلات برای اجرای ایده‌های جدید نیز در پژوهش‌های قبلی تأیید شده است. ساختار سازمانی در رده چهارم عوامل سازمانی مؤثر در نوآوری کتابدران دانشگاهی قرار داشت. لزوم وجود ساختار سازمانی مناسب که در آن امکان برقراری ارتباطات در سطح وسیعی فراهم باشد، عاملی مؤثر برای افزایش توان اجرای اندیشه‌های جدید محسوب شده است که در پژوهش‌های دیگر نیز این عامل تأیید شده است. عوامل مربوط به سیستم پاداش در اولویت پنجم قرار گرفت، و عوامل مربوط به سیستم آموزشی در آخرین رده عوامل مؤثر در نوآوری جای گرفت. هرچند در مطالعات مارتینز(Martinz, 2000) و مصطفی (Mostafa, 2005) تأیید شده است، اما تأثیر آن بیشتر بوده و جزء مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار شناسایی شده است.

برای افزایش نوآوری در کتابخانه‌ها، با توجه به اینکه تأثیر عوامل فردی در نوآوری مهمتر شناخته شد، در وهله اول وجود کتابدارانی که خود نوآور باشند، ضروری است. کتابدارن برای اینکه بتوانند نوآور باشند، ابتدا باید با مطالعه و تحقیق توان علمی و تخصصی خود را بالا برده و در پی کسب تجربه‌های بیشتری باشند. این کتابداران باید به ارائه خدمات جدید و فناوری‌های نوین کتابخانه‌ای علاقمند باشند و با آگاهی از نیازهای مراجعین کتابخانه سعی در برآورده ساختن نیازهای آنان نمایند. همچنین، لازم است کتابداران به خود اعتماد داشته باشند و به استقبال مخاطرات بروند، از شکست نهراسند و برای اجرای ایده‌های خود صبور باشند.

در مجموع با توجه یافته‌های به دست آمده در خصوص تعیین مهم‌ترین عوامل مؤثر در خلاقیت و نوآوری کتابداران دانشگاهی اعم از عوامل فردی و سازمانی، علاوه بر عوامل فردی مؤثر، برای ایجاد زمینه مناسب رشد و پرورش خلاقیت و نوآوری کتابداران، محیط مناسبی در کتابخانه‌های دانشگاهی لازم است که با رعایت راه‌کارهایی زیر می‌توان چنین محیطی را فراهم آورد:

افزایش مهارت و توانایی علمی کتابداران از راه مطالعه و کسب تخصص‌های لازم.

اختصاص پاداش و مشوق‌های مادی مناسب (افزایش حقوق، ارتقا شغلی) و غیر مادی (تشویق و احترام) به کتابداران خلاق و نوآور، حتی عطا پاداش به کتابدارانی که در اجرای ایده‌های خود با شکست مواجه شده‌اند.

فراهم آوردن شرایط و امکانات لازم برای بهره‌گیری از تفکر خلاق در زمینه حل مسائل، اختصاص مکان‌هایی برای تعامل غیر رسمی و دوستانه و استفاده از تجربیات کتابداران باسابقه، همچنین اختصاص واحدهایی تحت عنوان اتاق فکر و یا واحدهای تحقیق و توسعه.

برگزاری دوره آموزشی ضمن خدمت با برنامه‌ریزی مناسب در زمینه خلاقیت و تشویق به آموزش برای بهبود مهارت‌های خلاقیت در کتابداران .

مشارکت هرچه بیشتر کتابداران در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌های کلان و حل مسائل.

حمایت و پشتیبانی از کتابداران خلاق و ابراز علاقه به پذیرش ایده‌های جدید از سوی مدیران کتابخانه‌ها.

آزادی و اختیار عمل کتابداران، برای حل مسائل و جلوگیری از تحت فشار قرار دادن آنان.

اصلاح سیستم جذب و استخدام کتابداران در دانشگاه‌ها و فراهم آوردن شرایط کاری بهتر آنان در راستای افزایش رضایت و امنیت شغلی.

تغییر فرهنگ حاکم در کتابخانه‌ها و پذیرفتن نوآوری به عنوان یک ارزش مثبت در محیط کتابخانه.

اختصاص منابع لازم و کافی برای اجرای ایده‌ها (کمبود منابع و امکانات، اجرای ایده‌ها را مختل می‌کند).

زنده و پویا بودن محیط کتابخانه و همگامی آن با پیشرفت‌های جدید و ارائه خدمات کتابخانه‌ای به روز و امکان برقراری جریان آزاد تبادل اطلاعات و ارتباطات.

پیشنهادهای برای پژوهش‌های آتی

بررسی عوامل مؤثر در خلاقیت و نوآوری کتابخانه‌های دانشگاهی از دیدگاه مدیران کتابخانه‌ها.

بررسی موانع و چالش‌های خلاقیت و نوآوری کتابداران و مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی.

بررسی تأثیر خلاقیت و نوآوری کتابداران و مدیران کتابخانه‌ها بر کارآیی و اثربخشی فعالیت کتابخانه‌های دانشگاهی.

بررسی پیش نیازهای طراحی کتابخانه‌های خلاق و نوآور.

کتابنامه:

استونر، جیمز (۱۳۸۲). مدیریت. ترجمه علی پارساییان. جلد دوم، چاپ دوم، تهران: موسسه پژوهش های فرهنگی.

الوانی، مهدی (۱۳۸۵). مدیریت عمومی. ویراست ۳، چاپ بیست و نهم، تهران: نشر نی

جبل عاملی، شهریار، گلستان هاشمی، مهدی، ابراهیم زاده، رضا (۱۳۸۸). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر فرایند خلاقیت و نوآوری در سازمان (مطالعه موردی یک شرکت خودروسازی). ارائه شده در دومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی، TRIZ و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران. تهران. (بازیابی ۲۴ اسفند، ۱۳۸۸) از: http://www.civilica.com/copied/ICIC02_061_312509.pdf

حسینی، افضل السادات (۱۳۷۸). الگوی مدیریت خلاق در کتابخانه‌های عمومی. مجموعه مقالات نشست تخصصی خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی. تهران: نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور.

حقایق، سیروس (۱۳۸۰). ویژگیهای سازمان صنعتی خلاق و نوآور. تدبیر. (۱۱۱)، ۲۷-۲۲.

دهنویه، رضا، حسن زاده، الهه، شاه رحمانی، سمیه، نوری حکمت، سمیه (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی ایران. ارائه شده در پنجمین کنفرانس

بین المللی مراکز تحقیق و توسعه. تهران. بازیابی (۲۴ اسفند ۱۳۸۸) از: http://hsaiffi.blogfa.com/cat-3.aspx

شیروانی نیا، زهرا، (۱۳۸۷). آینده فناوری در کتابخانه ها: فرصت ها و چالش ها. شیرازه (نشریه الکترونیکی علو کتابداری، آرشیو و اطلاع رسانی). بازیابی (۲۴ اسفند ۱۳۸۸) از: http://www.nlai.ir/Default.aspx?tabid

فدراسیون بین المللی انجمن های کتابداری(۱۳۶۸) رهنمودهایی برای کتابخانه های عمومی /ترجمه رحمت الله فتاحی، مشهد آستان قدس رضوی، معاونت فرهنگی.

فصیح، بشیر (۱۳۸۷). بررسی تأثیر سبک های مدیریت مشارکتی و سنتی بر خلاقیت دبیران در دبیرستان های شهر کرمانشاه. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.

Amabile, T.M. (1983). The social Psychology of creativity: a componential conceptualization. Jour. of Personality and social psychology. 45(5), 357-377. http://www.mendeley.com (access 10 march, 2010)

Baharadwaj, S. & Menon, A. (2000). Making innovation happen in organization: indivujual creativity mechanisms, organizational creativity mechanisms or both? Journal Prod Innov Manage. 17(424-434).

Carr, D.K & Johansson, H. J. (1995). Best practices in re-engineering. New- York: McGraw- Hill.

Cervone, H. F., (2007), The effect of professional advice networks on receptivity to innovation in academic librarians. Thesis of PHD. Arizona, Northcentral University. http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1354132381&sid=11&Fmt=2&clientId=48024&RQT=309&VName=PQD (access 15 march, 2010).

MacAdam, R., (2002). Sources of new product ideas and creativity practice in the UK textile industry. Technovation Jour. 22(2), 113-121.

Martinz, E.C., (2000). The influence of organisational culture on creativity and innovation in a university library. Thesis of M.Inf. South Africa University of South Africa. (South Africa).

Mostafa, M., 2005, Factors affectibg organizational creativity and innovativeness in Egyptian business organizations: an empirical investigation. Jour. of Management Development. 24(1), 7-33. Access frome; http://www.emeraldinsight.com/10.1108/0262171050572326. (access 10 march, 2010)

Navaresse, D.O., (2008). The effects of organizational culture, rewards, and the individual creativity on creative performance of technical workgroup. Thesis of PHD, Oklahoma state university.Idustrial engineering & management. http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1679674871&sid=4&Fmt=2&clientId=48024&RQT=309&VName=PQD. (access 15 march, 2010)

Pienaar, H., 1994, The creative and innovative university library. Thesis of PHD. South Africa, University of Pretoria. http://proquest.umi.com/pqdweb?did=741432521&sid=9&Fmt=2&clientId=48024&RQT=309&VName=PQD (access 15 march, 2010).

Rasulzada, F. & Dackert, I. (2009). Organizational creativity and innovation in Relation to psychological well-being and organizational factors. Creativity Research Jour. 21(2&3),

191-198.
http://www.informaworld.com/smpp/content~content=a910918843~db=all~jumptype=rss (access 15 march, 2010).

Wong, S., 2003. Motivators to creativity in hotel industry. Tourism management Jour. 24(5):59-551.